

RAISE UP



Stop **undeclared work** in agriculture



BOOKLET

**BUONE PRATICHE
DI CONTRASTO AL LAVORO NERO
IN AGRICOLTURA**

Documento realizzato da
FONDAZIONE METES

Nell'ambito del progetto RAISE UP – grass Root Actions, Innovative approaches and Stakeholders Engagement to tackle Undeclared work Propensity (VS/2017/0320)



SOMMARIO

Premessa	7
I problemi	9
1. Analisi socio-economica del territorio.....	10
2. Individuazione di un referente territoriale della comunità	11
3. Pianificazione delle attività	12
4 Coinvolgimento degli stakeholders.....	13
5 Monitoraggio e valutazione	15
Checklist per l'organizzazione di una iniziativa di contrasto al lavoro nero in agricoltura .	16

Premessa

Il lavoro nero in agricoltura è un fenomeno che si riscontra in diversi paesi europei ed è solo attraverso la cooperazione transnazionale, il coinvolgimento di tutte le parti interessate e l'adozione di un approccio olistico che si può pensare di affrontare la risoluzione del problema.

Ecco perché sindacati, organizzazioni di datori di lavoro e istituzioni dell'Italia, della Bulgaria, della Repubblica del Nord Macedonia, della Romania e della Serbia hanno potuto lavorare insieme e, nel gennaio 2018, grazie ai finanziamenti della Commissione europea, hanno lanciato il progetto RAISE UP per impegnarsi in discussioni strategiche e sviluppare politiche efficaci e misure concrete che contribuiscono a contrastare il lavoro sommerso in agricoltura.

Lo scambio di buone pratiche sul campo ha portato alla costruzione dell'idea di unità nella lotta allo sfruttamento, promuovendo la solidarietà tra lavoratori, le organizzazioni sindacali, le istituzioni locali e gli organi di controllo, al di là di ogni differenza relativa al paese di provenienza o di residenza, alzando così il livello di attenzione sulla tutela dei diritti dei lavoratori a livello globale.

La comparazione delle esperienze e delle condizioni di lavoro in differenti sistemi economico-sociali ha permesso di evidenziare diverse caratterizzazioni del lavoro sommerso in agricoltura, connesse alle peculiarità territoriali, economiche e produttive.

In entrambi i casi è stato possibile ricostruire linee guida utili per:

- L'individuazione degli obiettivi
- La definizione dell'approccio con i lavoratori
- La scelta degli interlocutori e le modalità di coinvolgimento degli stakeholders

In questo booklet sono raccolte, in modo schematico e con approccio pratico, le soluzioni che sono state messe in pratica e hanno prodotto buoni risultati.

Per un approfondimento in ordine alle attività progettuali è possibile consultare la pagina: <http://www.fondazionemetes.it/raise-up> dove è possibile trovare anche i seguenti documenti:

- Analisi e valutazione dei fabbisogni formativi dei partecipanti
- Vademecum - Buone pratiche di contrasto al lavoro nero in agricoltura

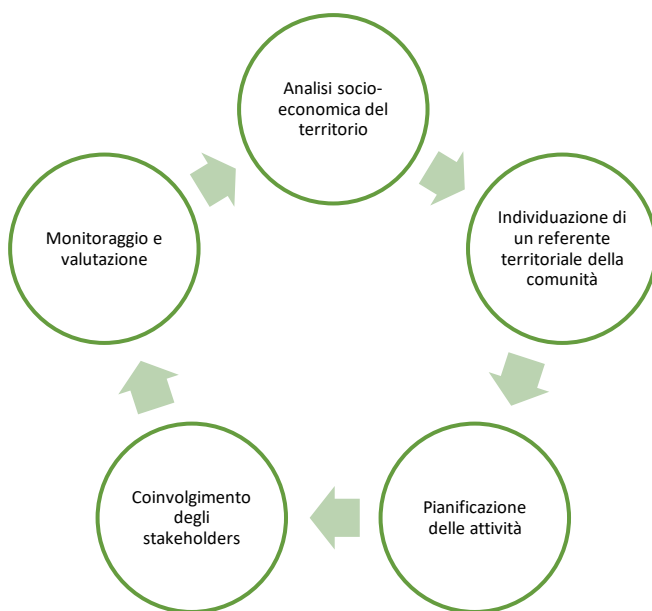


Linee guida

Nell'analisi del fabbisogno abbiamo chiesto agli intervistati quali sono i maggiori problemi che si trovano ad affrontare per organizzare concretamente una campagna efficace di contrasto al lavoro nero. Sulla base della loro esperienza è stato possibile ricostruire il flusso di lavoro, individuando le singole fasi per la progettazione, la realizzazione e il follow up delle iniziative.

Il prodotto di questo lavoro è una Checklist, un documento di lavoro operativo allegato al presente booklet, che consente di seguire le fasi, in modalità di autoverifica, con la possibilità di adattare le seconda delle caratteristiche del contesto territoriale di riferimento.

Per ciascuna di queste fasi, gli intervistati hanno poi rappresentato le principali problematiche che si trovano ad affrontare, esponendo anche, attraverso la loro esperienza concreta, le soluzioni che sono state trovate, illustrandone vantaggi e svantaggi.



I problemi

La prevalenza degli intervistati si trova a dover affrontare i seguenti problemi:



La selezione delle fonti riguarda l'analisi del territorio dal punto vista socio-economico al fine di ricavare informazioni relative: alle maggiori produzioni; alla tipologia di manodopera impiegata; ai luoghi di reclutamento della manodopera; alle etnie più rappresentate, all'esistenza di luoghi di culto o di aggregazione.

La difficoltà nell'individuazione di un referente della comunità territoriale si riferisce alla necessità di superare le barriere linguistiche e culturali.

La capacità di rispondere alle richieste dei lavoratori in tempo reale deriva dal poco tempo a disposizione e dalla necessità di creare un rapporto di fiducia.

Sensibilizzare la comunità locale e l'opinione pubblica sull'importanza dell'approccio olistico come priorità per contrastare lo sfruttamento sotto tutti i suoi aspetti (politiche abitative, scolastiche, normative e fiscali) è un lavoro fondamentale per creare i presupposti per un'integrazione duratura e fondata sui principi del rispetto reciproco e della solidarietà.

Infine, per gli intervistati può risultare difficoltoso coinvolgere proattivamente le istituzioni e le forze dell'ordine.



1. Analisi socio-economica del territorio



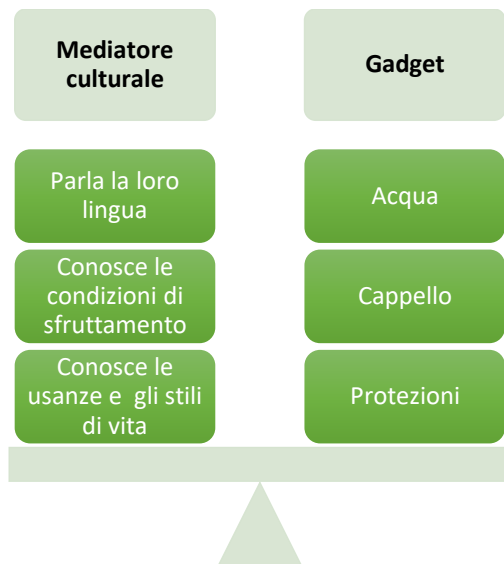
Solo una parte di queste informazioni può essere ottenuta attraverso la consultazione delle fonti ufficiali. Tali fonti, infatti, tendono a sottostimare il lavoro sommerso. Più utili possono allora risultare le fonti informali. In alcuni casi, in assenza di fonti utili, può essere commissionata un'indagine sulle condizioni di lavoro in agricoltura a un istituto di ricerca locale.

Fonti ufficiali
<ul style="list-style-type: none">• Istituti previdenziali e assistenziali• Camere di Commercio• Istituzioni preposte al funzionamento del mercato del lavoro• Istituti di ricerca

Fonti informali
<ul style="list-style-type: none">• Articolazioni territoriali del sindacato• Testimoni privilegiati• ONG e operatori sociali• Stampa

2. Individuazione di un referente territoriale della comunità

Spesso le barriere linguistiche e culturali possono costituire un ostacolo nell'approccio con i lavoratori e generare diffidenza.



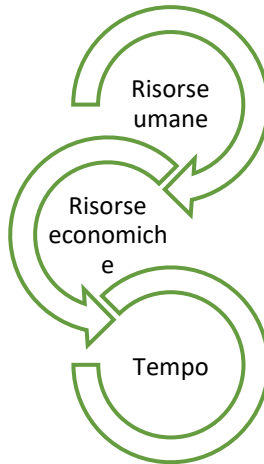
Gli intervistati riterrebbero molto utile la costituzione di una rete di mediatori culturali, specializzati per le diverse lingue e culture, localizzati nei territori e disponibili a essere coinvolti nelle diverse campagne di contrasto al lavoro nero e allo sfruttamento in maniera continuativa.

La scelta di quali gadget utilizzare viene effettuata in base all'attività da svolgere sul campo e al raggiungimento dell'obiettivo della campagna (cappello di paglia, bottiglietta d'acqua, luci per la bicicletta, fratini catarifrangenti, guanti, scarpe e calze contro il freddo e la pioggia, impermeabili). I riferimenti del sindacato possono essere trasmessi anche attraverso dei gadget, ad esempio facendoli stampare sulle etichette delle bottiglie d'acqua, su cappelli o fratini catarifrangenti.



3. Pianificazione delle attività

La pianificazione delle attività è frutto di scelte che tengono conto dell'obiettivo da raggiungere e, in ogni caso, deve tenere in considerazione i bisogni, le aspettative e le esigenze dei lavoratori, senza mai costituire motivo di rischio per la loro sicurezza nei luoghi di lavoro. L'opinione prevalente è che la scarsità di risorse umane ed economiche sia uno dei maggiori rischi per la sostenibilità dei progetti.



Per realizzare un intervento efficace, secondo gli intervistati, è fondamentale selezionare il gruppo di lavoro in modo da avere la capacità di rispondere a tutte le richieste dei lavoratori, coinvolgendo eventualmente anche professionalità esterne all'organizzazione.

Gli accorgimenti per la gestione efficace del poco tempo a disposizione nell'incontro con i lavoratori sono: avere una strategia chiara e condivisa prima di iniziare; avere un numero adeguato di risorse umane per aggredire il territorio nel minor tempo possibile; essere facilmente riconoscibili; lasciare sempre i contatti di riferimento.

In alcuni casi, nel corso della fase di pianificazione sono state compiute delle ricognizioni e perlustrazioni del territorio utilizzando tecnologie (segnaposti di Google Maps) in grado di geolocalizzare le aree nelle quali successivamente intervenire. La scarsità di tempo, secondo gli intervistati, determina anche un'ulteriore necessità: fornire risposte just in time, senza dare nulla per scontato, utilizzando un linguaggio semplice e immediatamente comprensibile senza lasciarsi influenzare da abitudini e stili di vita del proprio modello culturale.

Risorse umane

- assicurare un gruppo numeroso
- un esperto in materia di servizi
- un esperto in materia di immigrazione
- un esperto in materia contrattuale

Tempo

- avere una strategia chiara
- dare la possibilità di essere ricontattati
- essere facilmente riconoscibili
- effettuare ricognizioni preliminari

I lavoratori possono essere approcciati sul posto di lavoro; al termine della giornata di lavoro; nei luoghi di reclutamento; nel luogo di culto nei giorni festivi; nei luoghi di ritrovo della comunità.

L'azione nei campi e nei luoghi di reclutamento

- all'alba nei luoghi di reclutamento (piazza, bar, svincoli stradali)
- consegna gadget e volantini

L'azione al termine della giornata lavorativa e nei campi di accoglienza

- nel pomeriggio nei luoghi di aggregazione, nei campi di accoglienza
- Informazioni relative alla busta paga, sui permessi di soggiorno e sulle forme di sostegno al reddito

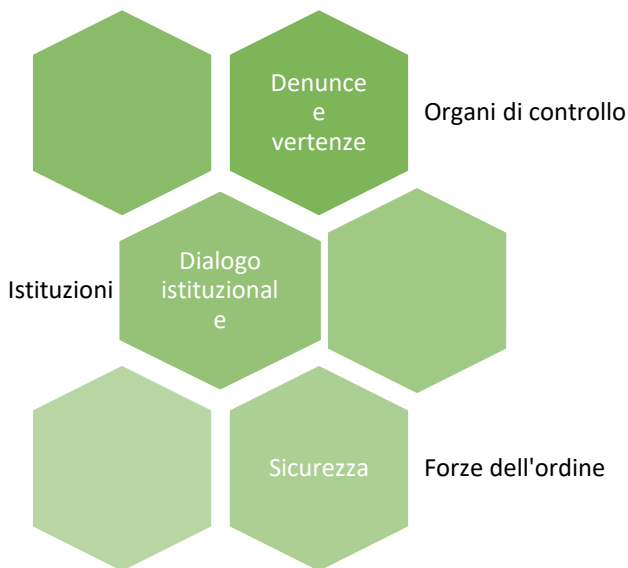
Sulla base delle esperienze raccolte, quando la campagna si svolge al momento del reclutamento della manodopera (piazza, bar, campo di accoglienza, ecc) o sui luoghi di lavoro, l'attività è prettamente di tipo informativo: consegna gadget e brevi volantini esplicativi multilingue con le informazioni basilari sulle forme contrattuali, sulle tutele individuali e collettive e sui contatti dell'organizzazione in modo che il lavoratore sappia a chi rivolgersi e dove. È consigliabile allontanarsi prima dell'arrivo dei datori di lavoro o dei caporali per non rischiare di far perdere ai lavoratori quella giornata di lavoro e mettendo a rischio anche le successive, ma poi tornare nello stesso luogo successivamente, per consolidare la conoscenza, il rapporto e la fiducia con i lavoratori.

Nell'ipotesi, invece, di attività che si svolge al termine dell'orario di lavoro, si ha a più tempo a disposizione. Questo tipo di attività si realizza, sulla base delle esperienze raccolte, soprattutto nei centri di accoglienza, nei quali, secondo un calendario prestabilito si effettuano delle permanenze per fornire servizi di assistenza legale, fiscale e previdenziale.

In altri casi, vengono allestite delle postazioni mobili (con un semplice tablet o con camper attrezzati) lungo la strada o nei luoghi di aggregazione.

4 Coinvolgimento degli stakeholders

Gli intervistati ritengono fondamentale coinvolgere in un coordinamento sinergico gli attori chiave, in particolar modo, gli organi deputati al controllo (ispettorati del lavoro), le forze dell'ordine e le istituzioni.



Il dialogo istituzionale nella maggior parte dei casi è un blando confronto che non si traduce in una fattiva collaborazione. Utile, invece, secondo gli intervistati, è fornire i dati e le informazioni raccolti relative alle condizioni di lavoro nel territorio e richiedere nuovi controlli e interventi nelle aziende denunciate per sconfiggere inerzia e attendismo.

Secondo gli intervistati, è anche importante coinvolgere l'intera comunità di riferimento mediante una comunicazione efficace: il problema del lavoro nero non è solo una questione di diritto del lavoro, ma è una piaga sociale anche se il basso livello generale di consapevolezza denota una scarsa sensibilità al problema da parte delle comunità locali. Importante è anche creare una rete di contatti con organizzazioni del terzo settore al fine di organizzare l'accoglienza: pasti caldi, posti letto, cure mediche, riparazione mezzi di trasporto, trasporto per i luoghi di lavoro, liste di collocamento.

È, in ogni caso, opinione prevalente che sia utile coinvolgere i media comunicando loro le risultanze dell'attività: i luoghi, i numeri, le persone, le condizioni di lavoro, le denunce per sfruttamento. Si può, inoltre, organizzare un convegno alla presenza delle istituzioni, della politica, della società civile, per sollecitare interventi e soluzioni.

5 Monitoraggio e valutazione

Per tutti gli intervistati è fondamentale valutare l'esito di una campagna sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. In molti casi, durante lo svolgimento della campagna sono previsti incontri di confronto per valutare l'andamento e prendere eventuali decisioni correttive.

Indicatori di monitoraggio

N. lavoratori che si sono recati presso la struttura

N. nuovi iscritti

N. denunce

N. menzioni stampa

Questioni valutative

L'orario scelto è stato quello giusto?

Il luogo scelto è stato adatto?

Ho incontrato un numero congruo di lavoratori?

Ho riscontrato interesse e fiducia?

In alcuni casi è stato costruito un database e sono stati adottati format per la rilevazione di dati che vengono aggiornati costantemente.

La maggior parte degli intervistati lega il successo di una campagna alla crescita del numero degli iscritti e all'impatto che questo può avere nella fase di rinnovo dei contratti nel senso di acquisizione di un maggiore potere negoziale.

Gli intervistati ritengono che sarebbe utile anche un monitoraggio dei flussi della manodopera nelle varie aree geografiche a seconda delle fasi culturali (georeferenziare i lavoratori).

Infine, la maggioranza degli intervistati manifesta la necessità di un luogo di confronto in cui scambiare le proprie esperienze anche al fine di assicurare un maggiore coordinamento. Gli intervistati, infatti, sono consapevoli che non tutte le iniziative sono replicabili o immediatamente trasferibili, ma sanno che il confronto è un momento essenziale per capire cosa fare e cosa non fare. Importanti, secondo gli intervistati, in questo senso sono anche le visite studio nei luoghi di provenienza dei lavoratori, per capire le abitudini di vita, incontrare i sindacati locali e conoscere le diverse modalità di organizzazione del lavoro.

Checklist per l'organizzazione di una iniziativa di contrasto al lavoro nero in agricoltura

Prima dell'iniziativa

Analisi del contesto:

Nell'area individuata sono presenti/si verificano:

- Situazioni di sfruttamento
- Concentrazione di lavoratori immigrati
- Campagne di raccolta
- Ghetti o accampamenti improvvisati

Conosco:

- Quali sono le maggiori produzioni
- Tipologia di manodopera impiegata
- Elementi fondamentali del contratto di riferimento (tabelle salariali, inquadramenti, orari)
- Luoghi di reclutamento della manodopera
- Etnie più rappresentate
- Luoghi di aggregazione e di culto

Organizzazione:

- Valutazione delle risorse economiche
- Valutazione della disponibilità di tempo
- Scelta e produzione dei gadget
- Disponibilità di accesso a internet durante l'intervento
- Definizione degli obiettivi quantitativi e qualitativi della campagna
- Programmazione e calendarizzazione degli interventi
- Organizzazione di un convegno di chiusura

Ho individuato / contattato / informato / coinvolto:

- Almeno due persone dedicate alla campagna
- Mediatori culturali
- Strutture sindacali territoriali
- Referente per i lavoratori sempre presente sul territorio
- Le istituzioni locali
- Le forze dell'ordine

Dopo l'iniziativa

Valutazione del risultato:

- L'orario scelto è stato giusto
- Il luogo scelto è stato adatto
- Ho incontrato un numero congruo di lavoratori
- Ho riscontrato il loro interesse e la loro fiducia
- Nei giorni successivi qualcuno di questi si è recato presso la sede sindacale territoriale per approfondire le notizie acquisite o denunciare la negazione dei propri diritti
- Ho raccolto dati, informazioni, immagini, testimonianze utili per costruire un report completo della situazione da sottoporre alle istituzioni competenti e sollecitare il loro intervento
- Ho ricevuto feedback positivi ai post pubblicati sui social media per divulgare l'iniziativa
- Sono stato contattato da un giornalista che vuole approfondire il fenomeno
- Ho ricevuto sollecitazioni dal territorio (lavoratori, delegati, responsabili sindacali locali) per la replica dell'iniziativa

Monitoraggio dell'intervento:

- n. di lavoratori che in seguito al primo contatto si sono rivolti alla struttura
- n. di nuovi lavoratori iscritti
- n. denunce casi di sfruttamento

Rapporti con le istituzioni:

- Apertura di un tavolo di confronto permanente
- Trasmissione rapporto sulle situazioni incontrate e i dati raccolti (n. lavoratori, paghe, condizioni di vita, sfruttamento)

Follow up:

- Monitoraggio dei flussi della manodopera nelle varie aree geografiche a seconda delle fasi culturali (georeferenziare i luoghi frequentati dai lavoratori incontrati).